

La Promoción del Liderazgo desde un Equipo de Orientación Educativa (EOE)

The Educational Improvement through the Professional Practice of the EOE Counselor

Beatriz Barrero

Universidad de Granada, España

Los procesos que tienen lugar dentro de los centros educativos son bastante complejos; en muchas ocasiones el profesorado no se siente preparado para asumir tales retos. Es ahí donde entra en juego la labor del equipo de zona. Los orientadores de EOE pueden ser un gran apoyo para que el profesorado afronte los obstáculos educativos. Y no solo eso, pueden también capacitar y formar al colectivo docente a asumir nuevos desafíos escolares y a provocar la reflexión ante su práctica diaria. Podría decirse que el orientador es un promotor del liderazgo pedagógico, a poco que incide en la mejora de los aprendizajes; y un generador del liderazgo distribuido, otorgando poder a todos y cada uno de los docentes del centro como generadores de iniciativas. En el presente trabajo se muestran los resultados de un ejemplo concreto de un orientador de zona en el trabajo con cuatro centros de Educación Infantil y Primaria. Se han recogido las percepciones de los equipos directivos y del inspector de zona, en base a la labor generadora del orientador, y cómo esta ha repercutido en prácticas concretas de centro.

Descriptores: Liderazgo distribuido; Liderazgo pedagógico; Orientación; Asesoramiento; Mejora.

The processes that takes places within the educational establishments are quite complex. In many cases, teachers do not feel prepared to assume such challenges. And that is where the EOE comes in. EOE counselors can be a great support for teachers to face educational obstacles. They can also train and empower teachers to take on new educational challenges and to make them reflect on their daily practice. The counselor is a promoter of pedagogical leadership so that have un impact on the improvement of learning, and he generates distributed leadership, giving power to each and every one of the teachers of the establishment as generators of initiatives. The perceptions of the management teams and the area inspector have been collected based on the work of the counselor and how it has impacted on concrete establishment practices. In the present work, the results of a concrete example of a zone counselor in the work with four centers of Infantile and Primary Education are shown

Keywords: Distributed leadership; Leadership for learning; Counseling; Advising; Improvement.

Introducción

El trabajo que se presenta trata sobre cómo pueden los orientadores de EOE ser promotores del liderazgo e impulsar la mejora de los centros. Plantearnos el papel que pueden tener estos profesionales, lleva a pensar, qué influencia puede o no tener el orientador en la emergencia del liderazgo distribuido y pedagógico del que hablan los posicionamientos teóricos (Bolívar, López y Murillo, 2013).

Los orientadores en la medida que provoquen cambios y que estos repercutan en la forma en como el profesorado entienda la tarea docente, puede provocar que los resultados escolares mejoren. A poco que el orientador actúe como promotor de iniciativas; colega crítico; provocando que los centros asuman nuevas formas de trabajo más innovadoras.

El estudio por tanto quiere conocer la visión de los centros en relación a la labor orientadora. Para ello se han realizado 4 grupos de discusión con los Equipos Directivos y una entrevista con la inspección educativa. La idea es conocer qué influencia había tenido un orientador concreto para con el trabajo del centro y en qué medida ellos se habían sentido partícipes de procesos de cambio a nivel local.

Fundamentación teórica

Si tuviésemos que determinar cuál debiera ser la principal función de los EOE apostaríamos por el asesoramiento psicopedagógico (ASCA, 2008; Lago y Onrubia, 2011). Los orientadores como asesores conforman instrumentos trascendentes a través de sus funciones como agentes de cambio, de innovación, de consultor y formador de formadores (Boza, Toscano y Salas, 2007) se podría decir que son unos promotores de líderes. Los orientadores como asesores, podrían e incluso deberían ocupar un papel de gran importancia en los centros, como agentes ligados a los procesos de mejora (Bisquerra, 2008; Hopkins, 2007, Lago y Onrubia, 2011).

Objetivos

- Indagar sobre el papel del orientador como generador de líderes escolares.
- Comprender qué incidencia puede tener la actuación de un orientador en los procesos de liderazgo para la mejora de los centros.
- Conocer las opiniones de los centros sobre el trabajo del orientador.

Método

El estudio realizado se centra en analizar la opinión de cuatro centros andaluces sobre la labor asesora. Se han realizado una serie de grupos de discusión y una entrevista a la inspección educativa.

Los grupos de discusión corresponden a los centros que han sido receptores de la labor de orientación, y el inspector, destinado a inspeccionar esos cuatro centros.

En el siguiente cuadro se puede apreciar la muestra y los componentes de la misma.

Cuadro 1. Muestra y componentes de la misma

Grupo discusión nº1 (Centro A)	Grupo discusión nº3 (Centro C)
Representantes:	Representantes:
Dirección y Jefatura de estudios	Dirección y Jefatura de estudios
Grupo discusión nº2 (Centro B)	Grupo discusión nº4 (Centro D)
Representantes:	Representantes:
Dirección, Jefatura de estudios y maestra	Dirección, Jefatura de estudios y maestra
Entrevista con Inspector de zona	

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

A continuación, se muestran algunos de los principales comentarios de los grupos de discusión. A través de los cuales se puede detectar la percepción que tiene estos de la labor orientadora como generadora de procesos de cambio.

Es un hombre muy trabajador. Nos embarca muchas veces en más cosas de las que deberíamos, pero la verdad es que contar con él es una suerte grande. Sobre todo, dinamizando mucho.

[...] En temas de la agenda, también participa dando charlas. También está en el plan de acogida de infantil. O en el tránsito de los de sexto a secundaria. En todo eso es lo que participa. (Director Centro A)

Una persona con inquietud yo pienso que crea también inquietud, y eso nos hace crecer, y eso es positivo. (Jefa de estudios Centro A)

Investigadora: Qué valoración le dais. Lo veis diferente a otros orientadores. Director; Jefa de estudios Centro B: totalmente. Director Centro B: eso es que no hay comparación. Yo te puedo hablar de mi experiencia y he tenido cinco o seis orientadores. [nombre del orientador] es el único que se ha implicado realmente en los programas de centro.

Entonces lógicamente nosotros con [nombre del orientador] hemos tenido que él ha servido de cohesión con todos los centros que estábamos trabajando con él. Cosa que es muy buena, que el EOE actúe sobre la misma localidad. [...] Eso es lo positivo, porque ideas que tiene uno, otro y otro, él se va aunando. Él está haciendo la coordinación de esos programas. (Director Centro B)

Me gustaría decirte que es único. Llevo ya veinte años en esto y no he conocido un orientador como él. [...] es un maestro de maestros. (Director Centro C)

La virtud que tiene Caso es que es muy trabajador. No tiene horario. A las dos te puede enviar un correo dándote instrucciones para algo. El lunes abres el correo y tienes 20 correos diciéndote que hagas tal cosa... esa es su principal virtud. No tiene horario. (Director Centro D)

Es una persona implicada en su trabajo y lo trasmite y sabe tirar del carro, enganchar a los otros profesores, y llevarlos a donde quiere. Una persona que tiene un don de gente. (Jefe de estudios Centro D)

No quería decirte, porque no quería parecer poco humilde, que eso ha sido posible porque ha habido un magnífico orientador. (Inspector)

Conclusiones

Los resultados ponen en evidencia el gran potencial que tiene el orientador de favorecer los procesos de liderazgo en los centros. Como se ha podido apreciar equipos directivos, profesorado y padres se han sentido partícipes de todas las iniciativas planteadas. Por lo que se podría afirmar que los servicios de apoyo externo pueden ser promotores de mejora educativa, y que el orientador junto con el equipo directivo forma un gran equipo como gestores de propuestas innovadoras. No se trata de otorgar el mérito al servicio de apoyo externo, ni platearse descargar de funciones a los centros sino se trata de dar valor y promover mayores dosis de concienciación y de acción profesional. Donde orientador y profesorado sean compañeros de viaje y corresponsables de los resultados de todos, en los procesos de mejora.

Referencias

- Bisquerra Alzina, R. (2008). Orientación psicopedagógica: Áreas y funciones. En VV.AA. (2008). *Funciones del departamento de orientación* (pp. 11-39). Madrid: Secretaría General de Educación.
- Bolívar, A., López, J. y Murillo, F. J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15-60.
- Hopkins, D. (2007). *Every school a great school. Realizing the potencial of system leadership*. Nueva York, NY: McGraw Hill.
- Lago, R. y Onrubia, J. (2011). Un modelo de asesoramiento para la mejora de las prácticas educativas, en E. Martín y J. Onrubia. (Coords.), *Orientación educativa. Procesos de innovación y mejora de la enseñanza* (pp. 11-33). Barcelona: Graó.